

株式会社日本経営 福岡オフィス Communication Letter

October 2013 | 10

九州・沖縄限定送付

連載

職員が動くとき、 組織が変わるとき (7)

～調剤薬局再建記～

1. 時給をどうするか

当然ながら店舗によって営業時間が違いました。土日も営業している店舗もあり、土日の職員の確保に苦戦している店舗からは、土日の時給を上げてほしいという要望もありました。ただ、他の店舗との公平性を考えると、どうしたらよいものか簡単には答えが出ませんでした。

また、私はパートの昇給についても疑問を持ちました。例えば、20円昇給するとします。これをフルタイム労働に換算するとおおよそ3,500円になります。20円の昇給というのは大きいということです。さらに、ほぼ毎日出勤しているパートも週2、3回出勤しているパートも1年たったなら同じように昇給してよいものか。これは不公平ではないかと考えました。

当然、給与は公平でなければなりません。そこで、パートの昇給についてはマイレージ制度を考えました。1時間勤務すると1マイル。正職員の年間の所定労働時間が仮に2,000時間だとすると、2,000マイルたまったら昇給するシステムです。ただし、土日はボーナスマイルとして1時間あたり2マイルとします。これで土日の時給は変えないけれど、優遇はしていることになります。パートは時間を埋めてもらっているのに、時間に価値の違いをつけることが公平ではないかと考えました。出向中の短期間では実現に至りませんでしたが、公平性の見方の一つとして有用だと考えています。

2. 慶弔は何のために？

出向した当時は、なぜだか職員のご家族に不幸が重なりました。中でもパートの両親の不幸が重なりました。私は会社から何らかの対応があるのだろ

うと思っていたのですが、何もありません。確認すると慶弔規程では、パートに対して何ら規定がなかったのです。確かに正職員ほど手厚くはできないかもしれませんが、ご不幸があった時にパートだから何もないというのは冷たすぎると思い、パートにも葬祭に際しては弔電を出すなど、慶弔規定を改定しました。ここでも、週の勤務時間に応じて内容を変えました。職員を大切にしている会社だということが、少しは伝わる内容になったかなと思います。

3. 採用面接後はお礼の手紙

職員確保は常に課題でしたが、面接があるときには事前に各店舗にアナウンスして受け入れ態勢を整え、店舗見学と面接をしました。面接では現在の状況をオープンに説明するとともに、積極的にアピールしました。それまでのウメの木薬局の採用面接は、「選考」する面接でしたが、会社の方が「選考してもらう」面接に完全に切り替えました。薬局側が選ばれる側なのです。

紹介会社も積極的に活用しましたが、紹介会社の営業マンにはウメの木薬局の魅力をまとめたパンフを渡し、面接をしたら1時間以内に合否判定と給与通知を送るようにしました。猛烈アピールと対応の速さに好感を持ってもらい、少しずつですが紹介会社からの案件が増えるようになりました。

面接をした方に対しては、その日中に手書きの礼状をはがきで送りました。はがきにしたのは、主婦の場合、ご主人が目にするケースがあるだろうと考えたためです。狙い通り、「こんな礼状をくれるのだから、いい会社だと思うよと主人も申していたので、御社でお世話になります。」と言ってくれる人も出てきました。

こうした実務面の改善と成果を少しずつ出していくことで、職員からの信頼を徐々に高めていくことができていきました。



株式会社日本経営
福岡オフィス責任者
橋本 竜也

はしもと・たつやノ

1976年5月16日生まれの37歳。神奈川県横浜市出身。明治大学卒。99年4月入社。人事コンサルティング部門に配属され、一貫して病院の人事制度改革に携わる。2006年9月の半年間、調剤薬局に出向し、収益改善と組織改革を実現。コンサルティングにおいては、赤字病院や債務超過先の経営再建にも従事。13年1月福岡オフィス長に就任。本紙の読者限定で、病院経営に関する悩みや疑問など様々なご相談を無料で承っております。

社員の氣付き

「どうしたら“やる気にさせられるか”ばかり考える」

先日、弊社で定例開催している創造経営セミナーで、中部学院大学のもりひとし森均教授に講演をしていただきました。

森均教授は高等学校の教員時代、荒廃した岐阜県立益田高校で一から簿記指導に取り組み、全国簿記大会優勝35回、税理士試験11年連続最年少合格者輩出という偉業を達成された方です。2010年に当時16歳の史上最年少で公認会計士試験



に合格し話題となった長谷川智也君も森教授の教え子で、今は弊社で勤務しています。

森教授の教育の特徴はとにかくやる気にさせること。簿記をどう教えるかという話は一切出てきません。むしろ簿記の勉強は、生徒たちが勝手にするようになるというものでした。

その方法は生活改善を根本に置くこと、そして生徒の良いところを見つけて徹底的にほめて伸ばすことにありました。2時間の講演はあっという間で、大変参考になることばかりでした。

森先生の講演の中で一番印象に残ったのは、「毎朝の朝礼でやる気にさせるためにどうしようかと考えている。」ということでした。

弊社の朝礼はまじめにきちんと行っていますが、やる気にさせる朝礼にはなっていません。場合によっては管理職の話によってやる気を削いでしまっていることも多いと反省しました。

部下をやる気にさせる朝礼になるように私も翌朝から改め、現在実行中です。気づいたら即実践。職場を変えるきっかけにしたいと思います。

(橋本 竜也)

「自身が気づいていない自院の良さがある」

先日、ある優良病院の部門ワーキングに同席する機会がありました。部門ワーキングで、現場の方の意見を伺っていると、「現場の声を聴いてくれない」「他部門から文句を言われる」といった、大規模病院ではよく聞く「縦割り」や「組織が大きなこと」による弊害の意見でした。その結果、ワーキングでも現場の方からはマンネリ化や疲労感が伝わってきます。しかし、経営指標の視点で見ると、全国的にも優良病院です。現場のモチベーションは高いと感じられませんが、なぜこうした優良な経営成績を出せているのか？という視点でワーキングを進めていくと、新たな気づきがありました。



現場の方々は「うちはエビデンスに基づいていないから」とおっしゃいますが、例えばクリニカルパスの作成については「DPC分析システムの結果を病床委員会で検討し、在院日数が長い症例をパス委員会に連携している」「パス委員会ではDPC分析システムのベンチマークデータをつかって、随時にパスの見直しをしている」といったPDCAサイクルが、委員会や情報システム等を活用して仕組み化、習慣化されていました。

現場スタッフの方としては当たり前になっており、自院の良さに気づいていませんでしたが、実は他院では当たり前でできない良さなのかもしれません。自身では気づいていない、自院の良さをあらためて振り返ってみてはいかがでしょうか？

(課長代理 太田 昇蔵)

「職員満足度の向上への取り組み」

職員の満足度について話をしていたときのこと。

「うちは結構いい待遇をしていると思うんだけどねえ。」そう語る院長に私はこう言いました。「職員の方に、院長のお考えはきちんと伝わっているのでしょうか？」と。

この院長は大変職員思いな方です。しかし、なかなかその考えが現場に伝わりません。自分自身でもコミュニケーションがあまり得意ではないと言われていますが、このようなことを思ったことのある経営者は少なくないのではないのでしょうか。

打ち合わせを進めるなかで、満足度を高めるには取り組みを列挙して改善するだけでなく、院長は自らも言葉が発していくことの必要性を考えられました。それからというもの、院長室のドアはいつも開かれた状態にしています。また、時間ができたときには院内をラウンドし、声をかけて回っています。研修会の冒頭では一言、挨拶をされるようになりました。小さなことかもしれませんが、トップ自ら率先して行動変革される姿勢に、大変感激した事例でした。

(課長代理 高園 忠助)



～新人:山本一登の成長日記 ⑤～

「関心」

8月に入ってから、私は電話営業を始めました。営業する商品は、弊社で独自に開発した職員満足度アンケートです。このたったひとつの商品をご紹介するだけの業務ですが、実際にやってみると多くの難しさがあることに気付きました。一番に感じたことは、関心が無ければ話を聞いてもいただけない、ということです。聞いていただきたいと思っているお客様と電話が繋がっても、「ごめんなさい、今はそういうの考えてないんで」と断られたり、「そういうのね、やめてもらえないかな」という言葉が返ってきたり、断られ方は様々ですが、お客様にとっての関心が無いとこうも簡単にそっぽを向かれてしまうのか、と肩を落とすことが多々ありました。



ほとんどは断られてしまう電話営業ですが、中には関心を持っていただき話を聞いてくださるお客様もいらっしゃいました。訪問してご説明できる機会を頂けたときは、嬉しさでいっぱいでした。関心を持っていただけることが、これ程まで幸せなことだとは思いませんでした。このような貴重な出会いを大切にしながら、一本一本心を込めて電話営業をしていきます。

(山本 一登)

読者の声

ここに、ご紹介させていただいておりますのは、弊社に届いた9月号「読者アンケート」(掲載可のチェックの入っていたもの)の感想の一部を、抜粋掲載させていただいたものです。貴重なお言葉を寄せてくださった方に、心より、感謝いたします。本当にありがとうございます。

医療法人琉心会 勝山病院 島袋 豪 様

職場内でのコミュニケーション能力の向上と強化について、取り組んでいきたいと思っているところで、参考になる記事が多く、とても助かっています。

〇〇病院 事務長様(匿名希望)

「職員が動くとき、組織が変わるとき(6)」について、女性中心の職場においては、公平性が重要だということ同感です。話しかける回数さえ、気を付けなければ気をもみます。退職者にきちんと向き合うことが「職員を大切にする病院」にするのだと改めて、反省しました。「社員の気付き(高園)」について、私共も、部門の責任者には手渡ししています。理事長から直接全職員に手渡しすることは、見習いたいと思います。こういう渡され方をして、喜ばない職員はいませんね。理事長に相談してみます。

今回、弊社の職員意識調査「Navigator(ナビゲーター)」をご紹介します。お客様の立場、視点からNavigatorとは一体どんな商品なのか？病院、施設様にとってどう役に立つのか？3年間の導入実績を踏まえ、専門家の荒川が解説します。皆様の組織の活性化に少しでもお役立ていただければ幸いです。



***** 皆様の病院・施設の活性化を診断してみませんか。*****

ナビゲーターは医療、福祉施設に特化したアンケートシステムです

ナビゲーターは、医療・福祉施設の問題解決に効果的と考えられる60設問のラインアップにより構成されています。ですから、これまで企業で実施させていただいたことはありません。一方で、医療・福祉施設の皆様からは大変ご好評をいただいております、この3年間で250を超える病院、180を超える福祉施設でご活用いただいております、その実施総数は55,000人を超えています。このように数多くの皆様にご利用いただいておりますお蔭で、職種別、規模別、機能別などいろいろなベンチマークが可能な体制を整えることができています。

ナビゲーターにより蓄積されたデータを活かした研究活動も進めています

ナビゲーターのデータの研究から、いろいろなことがわかってきています。

例えば、退職率(全職員に占める退職者の割合)が高い組織と低い組織で、違いが確認されたのは以下の設問です。

- 当院は社会で重要な役割を果たしている
- 私の職場は、医師と医師以外の職種の連携ができています
- 私の職場では、職員同士が声を掛けあいながら仕事をしている

離職率(入職後1年以内の退職)が高い組織と低い組織で、違いが確認されたのは以下の設問です。

- 当院では、病院の方針が明確になっている
- 当院では、院長とコミュニケーションをとる機会がある
- 当院は社会で重要な役割を果たしている

以上のように興味深いことも分かってきています。また、現在弊社では筑波大学岡田幸彦研究室と連携し、医療従事者における優秀者の行動特性に関して研究を進めています。様々な医療・福祉施設において高いパフォーマンスや貢献度を発揮する職員の思考・行動特性を明らかにし、将来の職員の育成にとって有益な指標を導き出すことを目的としています。こういった研究活動から明らかになった成果は、「ナビゲーターユーザーフォーラム(ナビゲーター実施先は参加費無料)」やホームページで、公開をいたしております。

ナビゲーターをご活用してみませんか？

このように、ナビゲーターでは組織活性化要因のほか、他法人とのベンチマーク、利益率や離職率に対する施策なども検討することができます。ナビゲーターの実施は初回無料です。ぜひ、下記URLから詳細をご覧ください！

(東京支社 チームリーダー 荒川 龍介)

Navigatorに関するお問い合わせ先

株式会社 日本経営 福岡オフィス

TEL 092-481-4465

E-Mail:info-navigator@nkgr.co.jp

ホームページ:<http://kassei-navigator.jp/>

担当:山口(やまぐち)、崔(さい)



社長の手紙

平成25年8月23日

社員の皆様へ

例年であれば10月に開催される日本経営グループの研究発表大会は決算月の変更により7月に開催されました。その事によって演題数が減少したことは、私のアナウンスの遅れにも原因があり申し訳ございませんでした。

ここで今年度の研究発表大会の演題において皆様から頂いたコメントで多かった内容をご紹介します。

金賞に輝いた「10年以上契約していただいているお客様へ」は

- (1) 藤原副部長のお客様に役立ちたいという目先の利益に囚われない部門間連携は真に利他の心から生まれたもので感動しました。
- (2) 役員講話や経営方針で聞く言葉が多く入っており、お客様への取組姿勢として何が大切であるか共鳴できた。
- (3) 他部門との連携により新たな付加価値が生み出されることにもっと着眼すべきである。

銀賞に輝いた「人材開発3.0」は

- (1) 本音で語り合う内発的、能動的なやる気を引き出す教育はやはり原点であると思う。
- (2) 研修内容についてもっと具体的な内容を聞きたいと思うと共に自部門やお客様のところで実施してもらいたい。
- (3) 渥美課長のプレゼンテーションは流石の内容でした。

今年度の経営方針書の第10条の商品開発、技術開発、サービス開発、事業開発の中には、「若い時から会社や上司の指示待ちでなく、積極果敢にチャレンジ出来る企業文化を創造する」とあります。この点について、社員一人ひとりが自由闊達に能動的で自発的な取り組みが生み出される組織創りに、もっと力を入れていきたいと考えます。又、研究発表大会のあり方、事業開発の投資計画など現場の意見を汲み取り、改善・改良を加え、さらに高次化していきます。

次に皆様よりいただいた今後、研究発表大会をより高次化していくための提案を一部紹介します。

- (1) 各事業部の開発テーマの将来展望と具体的な選定
- (2) 業務改善と研究開発の区別化
- (3) 若手社員のアイデアベースの研究に対する支援
- (4) 受賞テーマに対する今後の二次、三次開発につながる投資予算の付与

経営方針書の第6条には「現場に促した意思決定のスピード感の向上と挑戦意欲を高める制度構築をする」とあります。

- (1) 個人評価より、より高次の部門評価へ移行する。
- (2) 管掌役員の投資・開発予算決済枠を設定する。
- (3) 自由と責任意識を高め、意思決定、品質向上を実現する。

各事業部や各アメーバが活性化し、組織の財産としてお客様への支援力が高まっていかなければなりません。企業経営においては自社の強みを打ち出し、その強みを徹底して磨き続けることが基本です。日本経営では哲学や使命感を戦略として理念経営の高次化に創業より努めてきました。理念イコール戦略であることは基本理念や社訓を磨きつづければなりません。従って戦略の誤りは戦術や戦闘ではカバー出来ないのです。しかし市場環境が絶えず変化し、栄枯盛衰を繰り返すのも世の常です。つぶれるようにできているのも企業なのです。よって自社の強みを常に意識して新しいことに挑戦していかなければなりません。

市場環境から戦略・方針・施策を立案する方法としてSWOT分析があります。内部環境分析と外部環境分析に4分割して評価します。強み(現在の事業は、この強みを活かしているか)、機会(この機会は現在の強みを活かせる分野か)、弱み(克服することは可能か、その為に何が必要か)、脅威(どうすればこの脅威を回避できるのか)。この分析の結果、まずは企業の独自性を活かすには、強みと機会の領域を重点的に磨いていく方が効果が出てくるのです。それは企業の文化や風土に合ったことを実践しないと組織が崩れていくことになるからです。しかし他社よりも優位に立ち強みを活かしていると思った瞬間に機会損失し衰退していくことも世の常です。

日本経営グループは、会計・税務業務を中心として経営コンサルティング業務が立ち上がり、それを土台として新規事業のIT・コンテンツ事業・薬局事業等が確立されていきました。企業を永続発展させるには、既存の本業を中核にして、積極果敢に新規事業に挑戦していかなければなりません。自社の強みを徹底的に磨きつつ、時には自社の強みを否定する勇気を持たなくてはなりません。商品開発、技術開発、サービス開発とは自社の強みを超越した挑戦の中より生まれてくると言えます。

平成25年8月度も誠にありがとうございました。

株式会社日本経営 代表取締役社長 藤澤 功明

お役立ち情報

「ランチェスター戦略をご存知ですか？」

一般企業、とりわけ中小企業では有名ですが、医療・福祉業界では知らない方がほとんどなのが、このランチェスター戦略です。弱者の戦略ともいわれ、資本や人員を多数抱える強者は広域戦を、弱者は局地戦を仕掛けるというものです。例えば、強者は広告で患者を集める、弱者は小まめな地域連携で患者を集めるなどです。弱者と言われると心証がよくない方もいらっしゃると思いますが、たとえ規模が小さくても、専門特化し、そこに多くの人員やお金を投入すれば、圧倒的な競争優位を得られるというものです。

ランチェスター戦略では、敵の3倍の兵力数と攻撃量で戦えば、必ず勝てるとされています。競合病院が診療所に1回訪問するとすれば、自院は3回訪問する、ある診療科に競合病院は2人の医師がいるとすれば、自院は6人にする。こうしたことが考えられます。

また、ランチェスター戦略では、市場占有率において3倍の差がつくと逆転はかなり困難だということも言われています。市場占有率が26.1%だと強者の最低条件でシェア1位にもなりえるが、いつ逆転されるかわからない、41.7%だとほぼ一人勝ち、73.9%だと敵なしとされています。例えば、DPCデータを用いれば、地域における疾患別のシェアを分析することができます。他病院の3倍の疾患別勉強会を開催し、その疾患において地域で60%以上のシェアを取るという目標設定を考えるといった使い方もできます。 (橋本 竜也)

今月の日本経営

弊社の採用は新卒中心としており今年も20名強の内定を通知しました。その内定者に対し8月にはインターンシップを行いました。目的は2つあります。

1つ目は、仕事の様子を知ってもらうため。内勤業務だけでなくお客様先にも同行してもらいました。お客様にも了承をいただき、学生には守秘契約を交わし、ありのままのコンサルティングの状況に同席させています。

2つ目は弊社の文化を知ってもらうためです。弊社の文化・風土の中に入れてみてなじめそうになかったら長く続きません。厳しいようですが、入社後間もなく辞めるよりも学生の時期に見極めてもらった方が本人にとっても会社にとっても良いことです。

福岡オフィスでも、玉利くんのインターンシップを受け入れました。訪問にご協力頂きましたお客様、ありがとうございました。 (高園 忠助)



こんにちは。この度、福岡オフィスにてインターンシップに参加した近畿大学の福岡キャンパスに在籍する玉利 裕希です。

インターンシップを通じて気づいたことは、「私は日本経営の福岡オフィスが好きだ。」とおっしゃる先輩社員が多いことです。なぜ、自らの職場を好きと言えるのでしょうか。私は、橋本竜也副部長がおっしゃった「組織は主体性があるヤツを引き上げる」との考えに所以があると考えました。確かに、福岡オフィスには主体性のある人を引き上げようとする風土があります。主体性のある社員の意見が上に吸い上げられ、それが何らかの形になる。すると職場を快適と感じ、職場が好きになるのではないかと感じました。

今年の9月からの内定者研修を経て、来年の4月より入社します。福岡に配属となった折には、どうぞ宜しくお願いいたします。

(玉利 裕希)

オフタイム

福岡プチ観光スポットご紹介

福岡市赤煉瓦文化館を訪れました。

この建物は、日本生命保険株式会社九州支店の社屋として、明治42年2月に竣工されました。その後、昭和44年3月に国の重要文化財に指定され福岡市が買収しています。設計者は東京駅(丸の内口駅舎)や旧両国国技館を設計した辰野金吾氏です。竣工から100年以上の間、福岡の街の時代の流れを見守って来てくれました。赤煉瓦に白い花崗岩が施された外壁が、とても華やかで趣があり、高いビル群の中にあっても十分な存在感を保っています。

私は、当時の建築物としては完璧であったらうこの建物を見て、辰野金吾氏は満足していたのだろうか、と考えました。おそらく、完璧だとは思っていなかったのではないかと思います。満足しないから、極みを目指して改善をしていき、最高の作品に仕上げていく。私も、業務の質に対して、満足することなく、常に見直し、改善を重ねていかねばならないと再認識した一日でした。

(山口 洋子)



福岡市赤煉瓦文化館

さて今月号は、少し紙面を広くとって編集したりと、少しずつ変化させております。好評の連載「今月のBook Review」は、本田宗一郎と共にホンダを創業した藤沢武夫の自伝である『経営に終わりはない』を紹介致しました。他にも「Professional Letter」では、Navigatorについて、紹介致しました。ご存じの方もいらっしゃるかと思いますが、Navigatorは、記事に書いた通り、組織が活性化するための要因を分析するためのアンケート形式の職員意識調査です。現在、より多くのお客様にご利用いただけるよう、初回無料で実施しております。



編集後記

いつもコミュニケーションレターをご愛読いただき、ありがとうございます。

こんにちは！編集長の崔です。10月になりました。もうすっかり秋です。九州・沖縄のお客様限定でお送りしている小誌も発行から早6ヶ月が経ち、おかげさまで発行部数400件を超えてまいりました。これからも各担当者が感じた「リアル」をお伝えしていきたいと思ひます。

先月号の高園の「コミュニケーションの工夫」には、多くの方から「参考になった」との感想をいただきました。今月号の「社員の気付き」も、やる気にさせる朝礼、職員満足度の向上等事例をご紹介しました。

皆様は来年4月に入職する予定の内定者に対して、インターンシップ、研修等をされているでしょうか？インターンシップ、研修等は内定者フォローにもなり、そこでの気付きは受け入れる側の職員の意識向上にもつながります。「今月の日本経営」では、弊社のインターンシップ制度をご紹介しました。

また、人事考課研修・新人研修のご案内も同封しております。早割期間中の申込みがお得ですので、ぜひご活用ください。

(崔 夢起)

今月のBook Review

『経営に終わりはない』

—— 藤沢武夫

【書籍紹介】

営業に行っても最もコンサルタントとしての力の差が出るのは会社紹介だと思う。先日、上司とあるお客様を営業訪問した際にも、冒頭に弊社の会社紹介をさせていただいた。私がパンフレットを開いて創業の時期や事業内容、お客様の数など、文字通り会社概要を説明し終えたかと思うと、隣に座っていた上司が「なぜ独立志向の強い土業集団を組織化することに成功したのか」「現在3世代になる日本経営がスムーズな事業承継を実現してきた秘訣は何か」などを話し始めた。話に食い入るお客様の表情を見ながら、「そうか、会社紹介とはこういうことか…」と感服した。同じ組織でも見方によってこんなに伝えられる価値が変わる。要は、普段どのような視点で自分の組織を見ているかということだ。

同じ意味で今回のブックレビューは非常に気が重い。この本は本田宗一郎と共に世界のホンダを創業した藤沢武夫の自伝である。いわゆるハウトゥー本であれば、そもそもどこを見てほしいということがはっきりしているので、面白さや要点を紹介したり、自分の考えを述べやすい。ところが今回のような類の本になると、何に面白さを感じるのか、どこが要点だと捉えるかは、読み手の程度によって全く異なるからだ。この本の価値を自分自身がどの程度まで感じられているのか、いささか不安でならないが書いてみようと思う。

本書の中でもっとも印象的だったのが「たいまつは自分で持て」という言葉だ。結局はやるかやらないか、責任を自分自身が負うか負わないかということだ。これは経営者に限らず、誰の仕事でもそうだと思う。上司と一緒に担当している仕事を、所詮自分は一担当者だという気持ちで取り組むのか、自分自身がその仕事の全権と責任を追うのだという気概を



出版社：文藝春秋

ISBN-10: 4167130025

ISBN-13: 978-4167130022

発売日：1998/07

山根 匡博



持って取り組むか。これによって、ひとつの仕事を通じて見えてくる世界や、見なければいけない世界が全く変わってくる。自分自身でたいまつを持って火の子を被るから、火が熱いことを知る。本当の意味で失敗し、そこから学ぶことができるのだ。後ろを付いて歩いている限りは得られない経験がある。

「近視眼的な見方はしない」という言葉も藤沢を代表する言葉のひとつではないだろうか。今がどうかではなく、3年先、10年先を見て判断する。経営者としての藤沢に対する評価の多くはこの「先を見る力」だという声が多い。しかし、これは想像力や先見性というよりも自分自身の倫理観と経営者としてのセンスに対する自信、それを貫く信念の強さではないかと感じた。まっさらな目の前の蜜を潔く土の上に捨てる、そういった意志の強さがある。何が正しいのかを常に考えているから、視点が高まり、軸がより深く根を張る。事が起きたときにだけ考えていても、正念場で大局を見極める目は育たないように感じた。

藤沢武夫の物語を読み、経営とはその人の生き様そのものだと思った。そして自分自身は胆力を養いたいと感じた。一橋大学の楠木健教授が『経営センスの理論』という新書のなかで「経営者はハウトゥー本をあまり読まない。他の経営者の自伝や実践本に書かれる内容を、自分の法則や定理と照らし合わせながら読んでいく」という趣旨の話を述べていた。本書は、普段から経営哲学や人生観について深く考えている人にとっては身震いのするような一冊なのだと思う。私も本書を読んでなるほどなと感じるシーンが何度もあったのだが、改めて読んだとき、身震いほどの共感を覚えられるくらい、自分自身を成長させていたいと感じた。

発行所 株式会社日本経営 福岡オフィス

〒812-0013

福岡市博多区博多駅東1-11-5 アサコ博多ビル7F

TEL 092-409-4466 FAX 092-409-4588

担当: 崔 夢起(サイムキ)

EMAIL muki.sai@nkgr.co.jp